

## 子の看護休暇について

ホームページから、子供が病気をし、そのことによって仕事を休まざるをえなかった期間雇用社員の方から、その仕事を休まざるをえなかったことに対し、管理者が、「そのような期間雇用社員は辞めさせろ」と発言していることを役職者を通じて知らされ、精神的に追い詰められる中、子供も風邪をこじらせ入院を余儀なくされるような状況に追い込まれて、やむなく退職された、というメールが届いています。

その支店での管理者の対応は、人間的なあたたかみ、ぬくもりのかけらもない酷い対応で、許されないことです。

また、小学就学以前の子供については「子の看護休暇」の制度があり、期間雇用社員（ゆうメイト）の場合は、「無給」（賃金は支給されない）ですが、「1年度につき5日」（子供が2人以上の場合は1年度につき10日）が付与されることになっています。

そして、この「子の看護休暇」は期間雇用社員の場合、勤続期間による制限はありません（採用されてすぐ、子供の看護で休まざるをえなくなった場合でも取得可能）。

これは、会社の規定として休暇取得が認められているもので、まったく遠慮することはありません。労働者の当然の権利です。

規定内容は下記のとおりになっていますので、もし、子供の看護が必要な場合、看護休暇を申請するようにしましょう。

### 社員勤務時間・休暇手続（抜粋）

※ この規定は、正社員の規定ですが、期間雇用社員（ゆうメイト）の場合もこの規定が適用されることになっています。

ただし、正社員の場合は「有給」ですが、期間雇用社員の場合は「無給」であり、これも正規と非正規の格差の一つといえます。

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が、その子を看護する場合）

第46条 規則第64条第1項第14号に定める特別休暇（以下「子の看護休暇」という。）については、次の各号に定めるところにより取り扱う。

なお、所属長は、社員から子の看護休暇の申請があった場合は、業務繁忙等を理由として、その申請を拒むことができない。

(1) 「子」とは、社員が養育する実子、養子及び配偶者の子をいう。

(2) 「養育」とは、子と同居してこれを監護することをいう。

なお、同居には、通常は子と同居しているが、業務の事情等により一時的に住居を異にしている場合を含む。

(3) 「看護」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の治療、療養中の看病及び通院等の世話並びに疾病の予防を図るために子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。ただし、後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助は含まれない。

2 子の看護休暇を時間単位（1時間に満たない時間数については、1時間に切り上げる。）で付与した場合は、8時間をもって1日に換算する。

3 社員は、子の看護休暇を申請するときは、休暇承認申請書の備考欄に子の負傷、疾病の状況、実際に

子の看護にあたった状況及び医療機関での治療等を受けなかった場合はその理由等当該休暇を請求する事由を記入する。

- 4 社員は、所属長が申請に係る子が負傷、疾病により看護の必要があること等を確認できる資料の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。この場合、「子が負傷、疾病により看護の必要があること等を確認できる資料」とは、次の各号に定めるものをいう。

なお、自宅で子の看護を行う場合等、申請に係る子が負傷、疾病により看護の必要があること等を確認できる資料がない場合は資料の添付を要しないが、所属長は休暇承認申請書に記入された内容について、必要に応じ口頭により確認する。

- (1) 医療機関が発行する入院証明書、診断書等の証明書がある場合当該証明書の写し
- (2) 医療機関が発行する証明書がない場合

医療機関の治療等を受けた場合は、当該医療機関が発行した医療費の領収書の写し、又は薬袋（年月日が明記されたもの）の写し等